

**PENGARUH SIKAP KERJA, GAJI DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER**

(Studi kasus di PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan)

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



Dianjukan Oleh:

Teguh Ronny Istono
0613010127/FE/EA

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2011**

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya yang tak terhingga sehingga saya berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuannya secara moril maupun materiil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studinya.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak. Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.

4. Bapak. Drs. Ec. H. R.A. SUWAIDI, MS selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya
5. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, MSi selaku Ketua Progdi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Ibu Dra. Ec. Endah Susilowati, MSi selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
8. Teman-teman seluruhnya yang selalu membantu dan memberikan semangat.

Penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna didalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, 13 Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian teori.....	9
2.2.1 Pengertian Akuntansi.....	9
2.2.2 Pengertian Akuntansi Keprilakuan	10
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja..	13
2.2.3.2 Kebutuhan-kebutuhan yang Dipuaskan	

Dengan Bekerja.....	15
2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.2.3.4 Akibat Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja..	21
2.2.4 Sikap Kerja.....	22
2.2.4.1 Pengertian Sikap Kerja.....	22
2.2.4.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
2.2.5 Gaji	24
2.2.5.1 Pengertian Gaji.....	24
2.2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Tingkat Gaji.....	26
2.2.5.3 Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Manajer.....	27
2.2.6 Penghargaan Kepada Manajer.....	28
2.2.6.1 Pengertian Penghargaan Kepada Manajer.....	28
2.2.6.2 Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
2.2.7 Teori yang Melandasi Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Manajer.....	33

2.2.8	Teori yang Melandasi Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Manajer...	34
2.2.9	Teori Yang Melandasi Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Manajer.....	35
2.3	Kerangka Pikir	36
2.4	Hipotesis	36
BAB III	METODE PENELITIAN.....	37
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran variabel.....	37
3.1.1	Definisi operasional	37
3.1.2	Pengukuran variabel.....	39
	1. Sikap Kerja (X_1).....	40
	2. Gaji (X_2)... ..	40
	3. Penghargaan (X_3).....	41
	4. Kepuasan Kerja Manajer (Y).....	41
3.2	Teknik Penentuan Sampel.....	42
3.2.1	Polpulasi.....	42
3.2.2	Sampel.....	42
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3.1	Jenis Data	43
3.3.2	Sumber Data.....	43
3.3.3	Pengumpulan Data.....	43

3.4	Uji Validitas dan Realibilitas	44
3.4.1	Uji Validitas.....	44
3.4.2	Uji Realibilitas.....	45
3.5	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	45
3.5.1	Uji normalitas	45
3.5.2	Uji asumsi klasik	46
3.5.3	Teknik Analisis dan Regresi.....	47
3.5.4	Uji Hipotesis	48
	Kuisisioner.....	49
	Daftar pustaka.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	52
4.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	52
4.1.2.	Lokasi Perusahaan.....	54
4.1.3.	Visi dan Misi.....	54
4.1.4.	Jaringan Pelayanan Pos.....	55
4.1.5.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	55
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
4.2.1.	Deskripsi variabel sikap kerja (X_1).....	63
4.2.2.	Deskripsi Variabel Gaji (X_2).....	64

4.2.3. Deskripsi Variabel Penghargaan (X_3).....	66
4.2.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	68
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
4.3.1. Uji Validitas.....	70
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	71
4.4. Analisis Korelasi.....	72
4.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	72
4.4.2. Analisis Statistik Regresi Linier Berganda.....	76
4.4.3. Pengujian Hipotesis.....	79
4.5. Pembahasan.....	81
4.5.1. Keterbatasan Penelitian.....	82
4.5.2. Implikasi Penelitian.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1. Jumlah Absensi karyawan PT. Pos Surabaya selatan.....	4
Tabel 2.1. Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian yang sekarang.....	8
Tabel 4.1. Deskripsi Variabel Sikap kerja (X_1).....	63
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Gaji (X_2).....	65
Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Penghargaan (X_3).....	66
Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (Y).....	68
Tabel 4.5. Validitas Masing-masing item Variabel Bebas.....	70
Tabel 4.6. Validitas Masing-masing item Variabel Kepuasan kerja.....	71
Tabel 4.7. Hasil Uji Realibilitas.....	72
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.9. Hasil VIF.....	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	76
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi.....	77
Tabel 4.13. Analisis Varians (ANOVA).....	78
Tabel 4.14. Hasil Uji t.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 1.1. Data Hasil Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 2-6 Tabel Frekuensi Data
- Lampiran 7-8 Uji Reabilitas dan Uji Validitas
- Lampiran 9-10 Hasil Teknik Analisis dan Uji Hipotesis
- Lampiran 11 Angka kritik nilai r



PENGARUH SIKAP KERJA, GAJI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER

Teguh Ronny Istono

ABSTRAK

PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Dalam kegiatan operasional perusahaan ini mengalami suatu masalah yang ada kecenderungan menurunnya kepuasan kerja manajer. Masalah ini terjadi karena perusahaan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan manajer dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada manajer. Adanya masalah ini diindikasikan dengan semakin meningkatnya tingkat absensi manajer. Adanya jumlah absensi manajer yang meningkat secara otomatis menunjukan adanya penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas kerja ini disebabkan karena salah satu faktor (pemicunya) kurangnya kepuasan kerja manajer, Hal ini bisa terjadi karena minimnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada manajer. Misalnya: kurangnya penghargaan, gaji yang kurang, serta sikap kerja yang tidak sesuai yang diharapkan oleh manajer. Oleh karena itu peneliti ingin menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh sikap kerja, gaji dan penghargaan terhadap kepuasan kerja manajer pada PT pos surabaya selatan.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 21 responden yaitu manajer beserta asisten manajer PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan, sedangkan sumber data yang digunakan berasal dari jawaban kuisioner yang disebar pada 21 responden tersebut dan kuisioner tersebut terdiri dari 20 item pertanyaan yang dibagi menjadi 4 bagian, dan data yang diperoleh tersebut dianalisis dengan menggunakan Uji Regresi Linier Berganda.

Dari uji F disimpulkan bahwa variabel – variabel Sikap Kerja, Gaji, dan Penghargaan secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis pertama tentang dugaan adanya pengaruh bersama dari variabel – variabel bebas tersebut terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Uji t disimpulkan bahwa variabel Sikap Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, variabel Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan variabel Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Karena variabel Sikap Kerja, dan Gaji tidak saling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka hipotetsis tidak diterima dan Karena variabel Penghargaan berpengaruh terhadap variabel terikat, maka hipotetsis Penghargaan dapat diterima.

**Key Word : Pengaruh Sikap Kerja, Gaji dan Penghargaan terhadap
kepuasan kerja manajer**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Masalah sumber daya saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Karena pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan (www.google.co.id 12/02/2010).

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia maka akan semakin baik hasil yang dicapai demikian pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai. Karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan kurang berhasil kegiatan yang dilaksanakan (Aditya, 2009).

Kejadian diatas, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting bagi kelangsungan operasional suatu perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pimpinan suatu perusahaan menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh manusianya sendiri yaitu manajer yang melaksanakan pekerjaan sehari – harinya. Oleh karena itu selayaknya perusahaan memperhatikan kebutuhan dan keinginan manajer dalam mengatur (memanag) pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap kegiatan operasional setiap perusahaan selalu menginginkan dan juga selalu berusaha agar kepuasan kerja manajer berada pada tingkat yang tinggi. Karena dengan kepuasan kerja manajer yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Beberapa hal dalam bidang personalia yang sangat mempunyai hubungan dengan kepuasan diantaranya adalah sikap kerja, gaji, tingkat absensi dan penghargaan (Aditya, 2009).

Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kepuasan kerja manajer. Sikap kerja dalam manajemen personalia merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian perusahaan kepada manajer. Adanya sikap kerja manajer yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong manajer untuk bekerja lebih baik lagi (Dongoran, 2006).

Sebagai perwujudan sikap kerja yang baik dan balas jasa perusahaan kepada manajer, maka perusahaan memberikan kontribusi berupa gaji, penghargaan. Gaji merupakan salah satu insentif yang dapat merangsang meningkatnya kepuasan kerja manajer, gaji dalam kegiatan manajemen personalia merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena gaji menunjukan besarnya perhatian perusahaan kepada karyawan. Semakin besarnya gaji menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan karyawan (manajer) demikian juga sebaliknya. Dengan adanya gaji yang memadai karyawan (manajer) akan merasa dihargai, sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya (Umar, 2010).

Adanya gaji yang memadai manajer semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari absensi, karena absensi menunjukan tingkat kedisiplinan manajer. Semakin tingginya absensi menunjukkan bahwa manajer mempunyai kedisiplinan yang rendah demikian pula sebaliknya. Absensi dalam kegiatan manajemen personalia juga dapat digunakan sebagai indikator prestasi kerja, karena pada dasarnya dengan semakin tingginya tingkat absensi mengindikasikan rendahnya prestasi kerja manajer. Secara tidak langsung absensi karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja manajer suatu perusahaan (Aditya, 2009).

Faktor penting lainnya perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia adalah penghargaan. Penghargaan dianggap penting karena pemberian penghargaan kepada manajer dapat menunjukkan perhatian perusahaan kepada manajer. Adanya penghargaan ini

manajer akan merasa diperlakukan sebagai individu yang normal artinya tidak menjadi buruh. Adanya pemberian penghargaan ini pada akhirnya dapat memotivasi manajer untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerjanya sehingga dapat tercapai kepuasan kerja manajer (Indriantoro, 2001).

PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Dalam kegiatan operasional perusahaan ini mengalami suatu masalah yang ada kecenderungan menurunnya kepuasan kerja manajer. Masalah ini terjadi karena perusahaan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan manajer dan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada manajer. Adanya masalah ini diindikasikan dengan semakin meningkatnya tingkat absensi manajer. Peningkatan jumlah absensi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 : Jumlah absensi karyawan PT.Pos Surabaya Selatan
Selama Tahun 2008-2010**

Tahun	Jumlah Hari Kerja Efektif	Jumlah Absensi	
		Hari	Prosentase
2008	293	8	2,73
2009	296	10	3,37
2010	304	14	4,60

Sumber : PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan, 2010

Adanya jumlah absensi manajer yang meningkat secara otomatis menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas kerja ini disebabkan karena salah satu faktor (pemicunya) kurangnya kepuasan kerja manajer, Hal ini bisa terjadi karena minimnya perhatian yang

diberikan perusahaan kepada manajer. Misalnya: kurangnya penghargaan, gaji yang kurang, serta sikap kerja yang tidak sesuai yang diharapkan oleh manajer.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan mengangkat masalah pengaruh sikap kerja, gaji, tingkat absensi dan penghargaan dengan kepuasan kerja dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja Gaji dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Manajer PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan “Apakah Sikap Kerja, Gaji dan Penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja manajer PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan?”

1.3. Tujuan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik dan menganalisis pengaruh sikap kerja, gaji dan penghargaan terhadap kepuasan kerja manajer PT. Pos Indonesia Surabaya Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari diadakanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan – kebijakan pada masa yang akan datang, terutama mengenai masalah sikap kerja, pemberian gaji dan penghargaan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja manajer.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan digunakan referensi bagi penelitian yang akan datang terhadap materi yang berhubungan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai langkah nyata penerapan ilmu sesuai dengan teori yang didapat selama kuliah, serta dapat menambah pengetahuan tentang kondisi perusahaan dengan permasalahan yang dihadapinya.